

УДК 65.015.07

## **ФОКУС-ГРУППА КАК МЕТОД СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР**

*Рожнова Анна Васильевна*

*ассистент кафедры корпоративного управления, Российская  
академия народного хозяйства и государственной службы, г. Волгоград*

*E-mail: [Anuta4204@yandex.ru](mailto:Anuta4204@yandex.ru)*

### **АННОТАЦИЯ**

В статье рассмотрена кадровая безопасность как часть общей безопасности предпринимательской структуры, проанализированы её угрозы и направления обеспечения. Автор проанализирована фокус-группа как метод исследования кадровой безопасности, обозначены особенности её проведения в условиях предпринимательских структур.

### **ABSTRACT**

The article considers the personnel security as part of the overall security of the business structure, analyzed its threats and provide direction. The author analyzed the focus group as a method of research personnel security, outlined the features of its implementation in terms of business structures.

**Ключевые слова:** кадровая безопасность, бизнес-структуры, фокус-группы

**Keywords:** personnel security, business structure, focus group

Вопрос уровня кадровой безопасности для современных предпринимательских структур выходит на первый план в связи с объективной необходимостью обеспечивать собственную безопасность по всем направлениям. Безопасность должна быть обеспечена с целью снижения экономических рисков, потери доли рынка, поддержания нормального уровня текучести кадров и поддержки высокого уровня производительности. Эти причины обусловлены

условиями современной рыночной экономики, ставящую предпринимательские структуры в жёсткие рамки конкуренции, которая порой бывает не добросовестной.

Кадровая безопасность является частью общей системы безопасности предпринимательской структуры.

Кадровая безопасность является комплексной системой, состоящей из методов, приёмов и мероприятий, направленных на снижение угроз, связанных с персоналом.

Для обеспечения функционирования столь сложной системы необходимо чётко определять и разграничивать её компоненты, направляющие силы, возможности и угрозы.

Во-первых, рассмотрим непосредственно угрозы, связанные с персоналом.

Угрозы различным образом классифицированы в научной литературе. Этой проблеме уделили внимание такие авторы, как Р.О. Рыжов, Д.А. Кузнецов, Г.К. Копейкин, В.К. Потёмкин, Н.В. Кузнецова. На основе проведённого анализа подходов указанных авторов мы пришли к выводу о возможности предложить следующую классификацию угроз кадровой безопасности.

**Таблица 1.**

<b>Классификация угроз кадровой безопасности</b>			
<b>Внешние угрозы</b>		<b>Внутренние угрозы</b>	
<b>Экономические</b>			
К	От	К персоналу	От
персоналу:	персонала	1.	персонала
1. Высокий уровень кредитных обязательств персонала	1. Продажа финансовой информации конкурентам	Невыплаты денежных средств, премий, бонусов	1. Финансовые махинации
2. Экономическая нестабильность общества		2. Отсутствие в системе стимулирования материальной мотивации для сотрудников	2. Хищения денежных средств, техники, материальных ценностей
3. Высокий уровень инфляции и цен на продукты/услуги		3. Наличие высокой доли отрицательной материальной	3. Воровство у коллег

мотивации  
(штрафы, лишения,  
"замораживание  
зарплаты")

4.

Отсутствие  
системы  
повышения зарплат  
и индексации

### Социально-психологические

К	От	К	От
персоналу:	персонала:	персоналу:	персонала:
1.		1.	1.
Давление конкурентов с целью переманивания		Отсутствие программ адаптации и развития персонала	Нежелание персонала принимать участие в жизни предприятия
2.		2. Слабая организационная и корпоративная культура	2. Игнорирование принятых норм корпоративной и организационно й культуры
Внутрисемейные и внутриличностные конфликты		3. Неблагоприятный психологический климат в коллективе	3. Конфликтность персонала
		4. Невнимание к типам личности сотрудников, их интересам и потребностям	
		5. Неэффективная работа менеджеров по персоналу в указанном направлении	

### Личностные

К	От	К	От
персоналу:	персонала:	персоналу:	персонала:
1. Угрозы		1.	1.

от конкурентов,  
иных объектов

Взаимодействие с  
сотрудников "группами риска"  
(алкоголики, наркоманы и пр.).  
2. Влияние на деловые  
решения личных отношений  
Соккрытие факта  
употребления наркотиков,  
злоупотреблени  
я алкоголем и  
иных  
неблагоприятны  
х обстоятельств  
2.  
Психологическа  
я  
неустойчивость  
сотрудников

### Профессиональные

К	От	К	От
персоналу:	персонала:	персоналу:	персонала:
1.	1.	1.	1.
Распространение недостоверной информации о сотрудниках, их квалификации и пр.	Параллельная работа на конкурентов 2. Выполнение отдельных работ совместно с другими компаниями 3. Одновременное вхождение в штат нескольких предприятий	Отсутствие системы профессионального продвижения по работе 2. Отсутствие программ переподготовки, обучения, повышения квалификации 3. Недооценка способностей и возможностей персонала при расстановке на должности 4. Гибкая и эффективная система управления персоналом	Низкая квалификация 2. Нежелание профессиональн о развиваться 3. Уход квалифицирова нных сотрудников

Из Таблицы 2 видно, что угрозы классифицируются по признаку внешней и внутренней направленности по отношению к персоналу. В рамках каждой из групп

угрозы были разделены на подгруппы по видовому признаку. Это позволило в итоге сформировать целостное представление об угрозах, возможных источниках их возникновения и целевых мероприятиях, которые должны обеспечиваться руководством и другими сотрудниками. При этом указанный перечень угроз согласно классификации не считаем исчерпывающим, поскольку необходимо учитывать принцип индивидуальности предпринимательских структур. Угрозы, присутствующие в одной, могут отсутствовать в другой, и наоборот. При этом предупреждение угроз является важным направлением деятельности компаний, что ставит задачу осведомлённости о возможных негативных явлениях.

К числу факторов, обеспечивающих возникновение угроз кадровой безопасности, можно отнести следующие: «низкий уровень или отсутствие социальной ответственности бизнеса, отсутствие корпоративной культуры, недостаточная проработка локальной нормативно-правовой базы, неэффективная система мотивации добросовестного поведения персонала» [3].

Кадровая безопасность должна обеспечиваться на предприятии не только сотрудниками службы управления персоналом и руководством, но и всеми специалистами, участвующими в деятельности организации. Рассмотрим основные направления обеспечения кадровой безопасности разных категорий сотрудников предприятия, отражённые в таблице 2.

**Таблица 2.**

<b>Направления обеспечения кадровой безопасности различными категориями сотрудников предпринимательских структур</b>		<b>Направления деятельности</b>	
<b>Наименование</b>			
<b>службы/категории сотрудников</b>			
Служба персоналом	Руководство предприятия	1. Разработка общей стратегии кадровой безопасности предприятия 2. Обеспечение финансовых и иных ресурсов для реализации стратегии 3. Мобилизация и стимулирование персонала к участию в реализации кадровой стратегии предприятия	
	управления	1. «Обеспечить	разработку
		текущих и плановых значений показателей	кадровой

	безопасности для целей стратегического и оперативного планирования;
	2. Осуществлять постоянный мониторинг установленных показателей в сфере своей ответственности;
	3. Предоставлять с различной периодичностью и в определенном объеме данных отчетность по состоянию “своих” критериев;
	4. Немедленно сообщать в орган управления и службу безопасности при получении сигнала о негативном отклонении значения показателя либо об изменении направления тенденций за плановые величины» [5]
Службы экономического контроля, бухгалтерия	1. Экономический контроль за расходом ресурсов предприятия
	2. Содействие в осуществлении мотивационных программ
Службы технического контроля	1. Анализ безопасности компьютерных программ, систем
	2. Защита конфиденциальной информации, блокада информационных атак
Иные специалисты	1. Сообщение руководству о подозрительных событиях, поведении сотрудников
	2. Следование правилам внутреннего распорядка предприятия

Из Таблицы 2 видно, что деятельность подразделений предприятия взаимосвязана и преследует общую цель: обеспечить кадровую безопасность, выявить риски и предотвратить возникновение угроз. При этом в этой системе задействованы не только специализированные службы, но и весь персонал как главный элемент кадровой безопасности.

При оценке уровня кадровой безопасности и анализе потенциальных угроз предпринимательская структура может опираться на различные методы и способы исследования в зависимости от конечных целей, потребностей ресурсов.

Одним из наиболее трудозатратных, эффективных методов является метод социологического исследования фокус-групп.

Фокус-групп является качественным методом социологического исследования, что позволяет опираться при интерпретации его результатов не только на количественные показатели.

«Как и для всех качественных методов, для него характерно отсутствие ориентации на жесткую формализацию процедур получения эмпирической фактуры и обеспечения ее репрезентативности. Эти недостатки метода компенсируются возможностью более глубокого и многомерного понимания сущности исследуемых феноменов. Кроме того, этот метод позволяет выйти за рамки жестких объяснительных априорных структур, закладываемых в инструментарий формализованных методов, и получить объяснительные конструкции, гораздо более близкие к реальности» [4, с. 161]. Метод фокус-групп основан на прямой возможности сформировать группу экспертов в рассматриваемой области и привлечь их к участию в работе для получения конечных результатов. В этой связи исследование кадровой безопасности обеспечивается целенаправленной работой экспертов по данной проблеме. Этими экспертами могут выступать руководитель, его заместители, специалисты экономических и финансовых служб, сотрудники компьютерных центров организации, а также иные лица, которые имеют отношение к обеспечению кадровой безопасности. Данные таблицы 2 ещё раз подтверждают, что в роли иных лиц могут выступать рядовые сотрудники. Их с большой долей условности можно обозначить в качестве экспертов, однако их мнение также важно учитывать при проработке и проведении фокус-группы.

При проработке интервью, которое станет основой для проведения фокус-группы, необходимо учитывать специфику обсуждаемых вопросов, определить ключевые аспекты, подлежащие анализу. Это связано с тем, что кадровая безопасность включает в себя достаточно широкий круг направлений и мероприятий, и если акцентировать внимание на всех, то можно либо упустить

главное, либо затянуть интервью на длительное время, что будет в конечном счёте неэффективно.

В качестве модератора группы необходимо выбрать руководителя либо сотрудника, способного провести данное мероприятие, поскольку для этого человека важно обладать такими качествами, как:

- «знать, что делать с синдромом «рационального человека», когда респонденты дают только «правильные» ответы на уровне стереотипов;
- держать «в руках» нить дискуссии, быть гибким, вызывая на
- откровенность респондентов с противоположными взглядами;
- хорошо знать процессы групповой динамики: руководить неощутимо мягко, но не допускать отклонений от темы;
- иметь хорошую память, обладать умением слушать, создавать доброжелательную обстановку, вызывать доверие, быть контактным, проявлять искренний интерес к другим;
- обладать чувством времени, равномерно распределяя обсуждение вопросов;
- уметь ясно и доходчиво выражать свои мысли как письменно, так и устно» [4, с. 170].

Фокус-групп часто рассматривают как некий неполноценный метод в связи с тем, что валидность его результатов не всегда является высокой. Однако интерпретировать его результаты можно на качественном уровне, если этим занимается грамотный специалист. Помимо этого, при исследовании кадровой безопасности, являющейся социально-экономической категорией, целесообразно применять дополнительно один из количественных методов, который будет способен дополнить результаты фокус-группы и прояснить определенные акценты. Примером может служить наблюдение, за счёт которого будет фиксироваться общее состояние кадровой безопасности, проведение конкретных мероприятий по её обеспечению различными подразделениями, что будет отражать текущую работу предпринимательской структуры в этом направлении.

Нужно учитывать, что на организацию и проведение наблюдения необходимо также затрачивать определённые ресурсы и возможности. При этом не



следует пренебрегать одним методом исследования в пользу второго, и наоборот. Поскольку только качественная работа по двум направлениям может дать точный результат.

Количественные методы в качестве дополнения к фокус-группе способны отразить ситуацию по поводу возможных кадровых угроз для функционирования предпринимательской структуры. Тем не менее интервью в рамках работы фокус-группы должно быть направлено на анализ кадровой безопасности, в том числе - выявление её угроз по различным направлениям.

Работа в рамках фокус-группы должны отвечать ряду критериев (см. таблицу 3) при обсуждении кадровой безопасности предпринимательской структуры.

**Таблица 3.**

**Критерии работы для фокус-группы по кадровой безопасности предпринимательской структуры**

<b>Критерий</b>	<b>Содержание (обоснование)</b>
Максимальная открытость участников группы при интервью	Открытость способна обеспечить выявление реальных проблем, угроз и нахождение вариантов их разрешения (устранения)
Ориентация всех участников на конечный результат	Конечным результатом можно считать определение стратегии обеспечения кадровой безопасности
Участие лиц, имеющих прямое и косвенное отношение к кадровой безопасности	Важно учитывать позиции и мнения всех сотрудников, что позволит взаимодополнять друг друга
Применение объективных фактов и сведений	Объективность повышает уровень выявления угроз, направлений их ликвидации и предупреждения

Таким образом, исследование кадровой безопасности для современной предпринимательской структуры является фактором, снижающим риск возникновения угроз, способных снизить эффективность функционирования. Качественным методом её исследования можно считать фокус-группу, которая консолидирует в себе возможность для обсуждения состояния кадровой безопасности и поиска конкретных путей по повышению её уровня. Наряду с фокус-группой целесообразно применять и количественные методы, которые будут направлены на дополнение и уточнение текущей работы предпринимательской структуры в области кадровой и общей безопасности.

**Список литературы:**

1. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: Учеб. / А.Р. Алавердов. М.: Маркет ДС, 2010. 176 с. (Университет-ская серия).
2. Кузнецова, Н.В. Угрозы кадровой безопасности организации / Н.В. Кузнецова // Известия ИГЭА. - 2014. - № 2. - С. 80-88.
3. Рыжов, Р.О. Кадровая безопасность: опыт социологической концептуализации / Режим доступа <http://www.ibl.ru/konf/151211/kadrovaja-bezopasnost.html>. Дата обращения 15.02.2015
4. Тавокин, Е.П. Основы методики социологического исследования. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 239 с.
5. Чумарин И. Планирование персонала с точки зрения кадровой безопасности // Кадры предприятия. -2004. - № 3. Режим доступа: <http://bre.ru/security/20901.html>. Дата обращения 30.01.2015